



LA QUESTION DU GENRE ET LA NON-BINARITÉ

Introduction

La non-
binarité

Agir
au quotidien

Contacts

En savoir +



Pourquoi ce document ?



L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES IEG ÉTEND LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ DES SEXES À LA QUESTION DU RESPECT DE L'IDENTITÉ DE GENRE.

Les évolutions sociétales ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise.

Soucieux de garantir des conditions de travail et de bien-être équivalentes pour chaque personne, indépendamment de son genre, orientation sexuelle, orientation affective ou origine ethnique, la branche professionnelle des IEG, dans le cadre de son accord égalité professionnelle travaille à l'inclusion des toutes et tous.

L'objectif de ce guide est de mieux appréhender et comprendre les questions de genre et de non-binarité afin de prévenir les risques éventuels de discrimination et violence au travail.

Ce guide s'adresse aux RH et managers pour les aider lorsqu'ils et elles sont face aux questions de genre et de non-binarité au sein des collectifs de travail.



Notions et définitions • Être non binaire • Transphobie et enbyphobie • Pronoms et accords

Quelques notions clés

LORSQUE LE GENRE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE, EN CORRÉLATION AVEC LE SEXE BIOLOGIQUE, N'EST PAS EN ADÉQUATION AVEC L'IDENTITÉ DE GENRE RESSENTIE, ALORS LA PERSONNE EST DITE TRANSGENRE ET / OU NON BINAIRE.

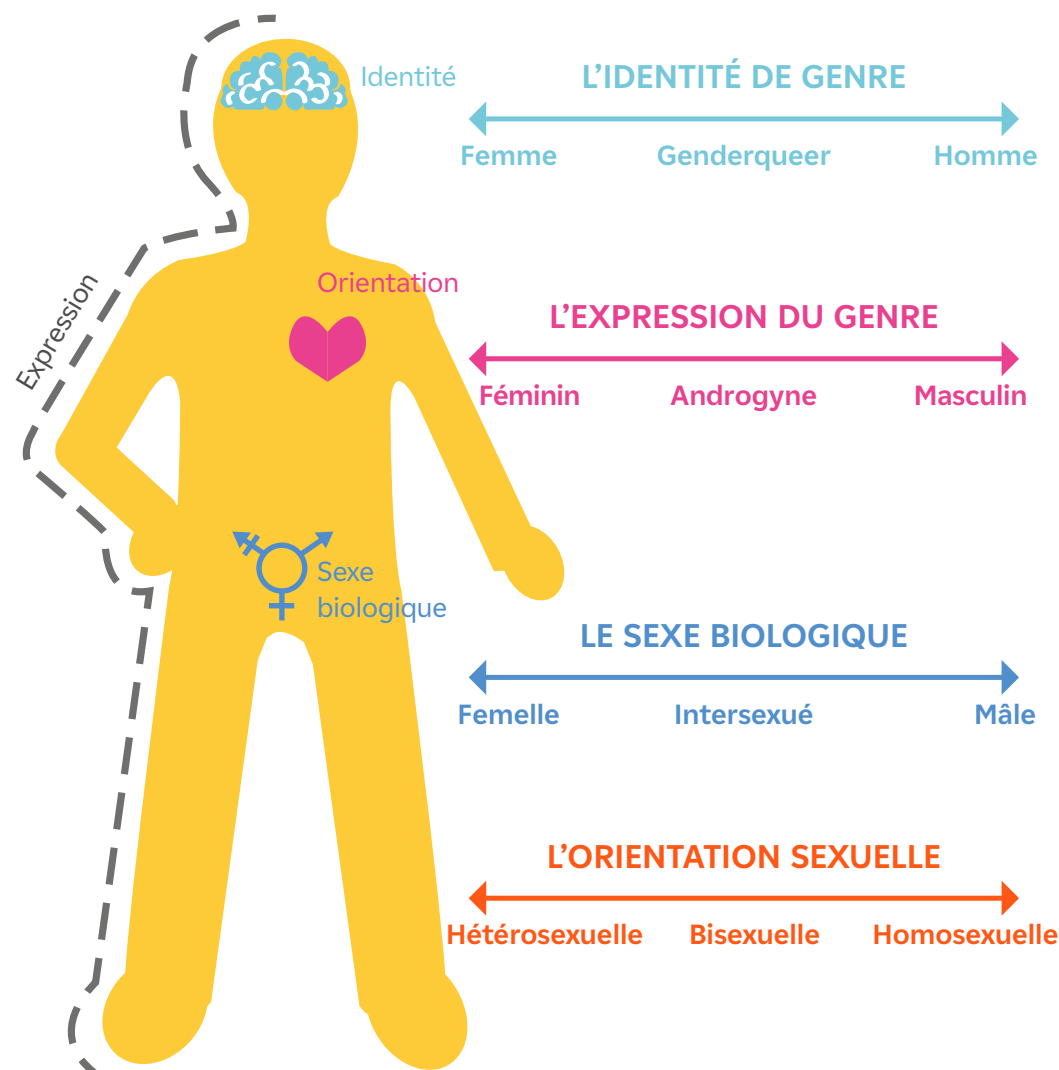
Le sexe désigne généralement l'appareil génital externe. Celui-ci va de la forme femelle à la forme mâle, en passant par des formes intermédiaires. L'appareil génital externe est déterminé par plusieurs facteurs biologiques comme les chromosomes (XX ou XY ou autres formes), l'absence ou la présence du gène SRY, les gonades, les hormones et les organes génitaux internes.

En France, seul l'appareil génital externe est pris en compte pour déterminer le sexe et le genre d'un nouveau-né. Plus simplement, un bébé avec un appareil génital externe mâle sera assigné garçon, et un bébé à l'appareil génital externe femelle sera assigné fille⁽¹⁾.

Le genre détermine la place sociale des individus dans la société.

La plupart des personnes sont en accord avec le genre assigné à la naissance : elles sont alors cisgenres. Certaines personnes ne sont pas en accord avec le genre assigné à la naissance : on parle alors de personnes transgenres et / ou non binaires.

Quant à l'orientation sexuelle et / ou affective, elle est indépendante du sexe et du genre de la personne. Il s'agit l'ensemble des pratiques de relations amoureuses et / ou sexuelles.



(1) Si un nouveau-né avec un appareil génital ne correspondant pas aux caractéristiques attendues d'un appareil génital mâle ou femelle, on parle d'intersexuation. *Intersexuation* (2023). In Wikipédia.



Notions et définitions • **Être non binaire** • Transphobie et enbyphobie • Pronoms et accords

Qu'est-ce que **la non-binarité** ?



UNE PERSONNE

NON BINAIRE EST UNE PERSONNE DONT L'IDENTITÉ DE GENRE DIFFÈRE DU GENRE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE, ET DONT L'IDENTITÉ DE GENRE N'EST NI EXCLUSIVEMENT FEMME, NI EXCLUSIVEMENT HOMME.

Il existe plusieurs non-binarités, représentées par les couleurs du drapeau non binaire.

- > **Jaune** (ni bleu ni rose) : genre non associé à la binarité.
- > **Blanc** (mélange de plusieurs couleurs) : plusieurs genres.
- > **Violet** (entre rose et bleu) : entre les genres homme et femme.
- > **Noir** (absence de couleur) : absence de genre, agenre.



Plusieurs non-binarités

Il existe plusieurs termes pouvant désigner une non-binarité, chacune recouvrant différentes façons de se placer sur (ou en dehors) du spectre du genre : agenre, genderqueer, genderfluid... **Être non binaire**, c'est donc se situer quelque part entre les genres hommes ou femmes, ou alterner entre homme et femme, ou être tous les genres à la fois, ou encore n'être ni l'un ni l'autre... En définitive, **il existe autant de façons d'être non binaire que de personnes non binaires.**



IDÉE REÇUE SUR LE GENRE : ON EST SOIT HOMME, SOIT FEMME

En fait... non. Si nous avons l'habitude d'envisager le genre de manière binaire, il y a différentes cultures et périodes de l'histoire où existent des façons de voir le genre, allant au-delà de la catégorisation homme et femme. Ainsi, en 1800 avant notre ère, à Babylone, les Salzikrum formaient un troisième genre, à l'intersection des femmes et les hommes⁽²⁾.

En Amérique du Nord, certaines nations autochtones incluent au moins quatre genres (hommes masculins, femmes féminines, hommes avec tendance féminine, femmes avec tendance masculine)⁽³⁾. En Inde, au Pakistan et au Bangladesh, vivent les Hijras, administrativement reconnus comme troisième genre en 2014. En Polynésie, les RaeRae,

les Mahus⁽⁴⁾ et les Fa'afafine⁽⁵⁾ occupent également des places sociales différentes des hommes et des femmes. En définitive, la binarité de genre est ancrée dans un espace-temps spécifique, dans une culture. Elle n'est ni naturelle, ni universelle. En 2023, 16 pays reconnaissent administrativement un troisième genre ou troisième sexe.

(2) U Driver, G. R., & Miles, J. C. (1939). *The Sal-Zikrum « Woman-Man » in Old-Babylonian Texts*. IRAQ, 6(1), 66-70.

EN SAVOIR +

(3) *Bispiritualité* (2023). In Wikipédia.

EN SAVOIR +

(4) Stip, E. (2015). *Les RaeRae et Mahu : troisième sexe polynésien*. Santé mentale au Québec, 40(3), 193-208.

EN SAVOIR +

(5) *Fa'afafine* (2023). In Wikipédia.

EN SAVOIR +



Transphobie et enbyphobie

LA TRANSPHOBIE

EST L'OPPRESSION SUBIE PAR LES PERSONNES TRANS. L'ENBYPHOBIE EST UNE FORME DE TRANSPHOBIE TOUCHANT SPÉCIFIQUEMENT LES PERSONNES NON BINAIRES.

Binares, notre société et notre système sont pensés par et pour les personnes cisgenre⁽⁶⁾. Validé par l'État (mention d'un genre binaire sur les papiers d'identité en France) et par la médecine, les personnes non binaires peuvent subir

de l'incompréhension, des critiques, des jugements, de l'invalidation, voire des violences, parce qu'elles sont non binaires. **Ces violences peuvent toucher la sphère familiale, professionnelle, administrative :** par exemple, lors de la recherche d'un logement ou d'un emploi, lors d'une démarche administrative ou médicale... Ou bien encore, lors d'un contrôle d'identité pour un voyage, la personne doit expliquer pourquoi son expression de genre peut différer de la mention du sexe sur ses papiers d'identité, et s'expose alors à des violences.

La non-binarité étant à peine reconnue, il y a peu d'études. Selon celles qui existent, on estime que les personnes non binaires représentent entre 1,8 %⁽⁷⁾ et 6 %⁽⁸⁾ de la population. Cette disparité provient des méthodes d'enquête, des définitions variables de la non-binarité, et de la diversité des expériences qui en découlent. De plus, l'accès inégal aux informations sur le genre, variant selon l'âge, pourrait expliquer pourquoi de plus en plus de jeunes et de nouveaux talents se déclarent comme non binaires.



QUE DIT LA LOI ?

Au pénal, les peines maximales encourues par les auteurs de harcèlement sont une amende pouvant aller jusqu'à 30 000 euros et jusqu'à deux ans d'emprisonnement. Le harcèlement moral et sexuel sont tous les deux intégrés dans le Code du travail, et peuvent faire l'objet d'une condamnation civile (dommages et intérêts) et d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur. La loi définit et sanctionne également les propos discriminatoires à caractère sexiste ou homophobe :

- la provocation à la haine raciale est punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende si elle est publique, et jusqu'à 1 500 euros d'amende si elle est non publique ;
- l'injure homophobe est punie de six mois d'emprisonnement et de 22 500 euros d'amende si elle est publique, et jusqu'à 1 500 euros d'amende si elle est non publique ;
- la discrimination au pénal est passible de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.



Risque de détresse
psychologique

x 8

Risque de tentative
de suicide

x 9

**Dus à la transphobie
et / ou l'enbyphobie
selon les études⁽⁹⁾.**

Enbyphobie s'écrit enbyphobie pour garder « NB », les initiales de non binaires.

(6) Personne qui se reconnaît dans le genre assigné à la naissance.

(7) Richards, C., Bouman, W. P., Seal, L., Barker, M. J., Nieder, T. O., & T'Sjoen, G. (2016) *Non-binary or genderqueer genders. International Review of Psychiatry*, 28(1), 95-102.

EN SAVOIR +

(8) *Non binaire, no gender.. Des identités de genre qui bousculent la société* (2018, February 21).

EN SAVOIR +

(9) Sources : U.S. Transgender Survey (2015).

EN SAVOIR +



Notions et définitions • Être non binaire • Transphobie et enbyphobie • **Pronoms et accords**

Les pronoms et accords

QUELS PRONOMS UTILISER POUR S'ADRESSER À UNE PERSONNE NON BINAIRE ? COMMENT ÉVITER LES SITUATIONS GÊNANTES ? AUTANT D'ATTITUDES À AVOIR POUR CRÉER DE BONNES CONDITIONS DE DIALOGUE.

Quels pronoms utiliser face à une personne non-binaire ?

Il n'y a pas de règle générale, cela dépend de chaque personne. Le plus simple est d'être attentif et d'écouter quels sont les pronoms utilisés par la personne. Il est également possible de lui demander en introduisant ses propres pronoms : « *Je m'appelle Fred et préfère qu'on utilise le pronom "elle". Et vous ?* »

Dégenrer les interactions

Une alternative consiste à ne pas genrer

ses interactions. Par exemple, en commençant ses e-mails par « *Bonjour* » au lieu de « *Bonjour Madame / Monsieur* ». Il est également possible d'utiliser un vocabulaire épïcène, c'est-à-dire non marqué par le genre. Par exemple, en utilisant le terme « *membre* » au lieu de *coéquipier* ou *coéquipière*, *personne* au lieu de *homme* ou *femme*...

Toujours dans un objectif de **dégenrer les interactions à l'oral ou à l'écrit**, vous pouvez **utiliser l'écriture inclusive** en redoublant un mot dans ses deux genres (« *Êtes-vous satisfait / satisfaite ?* »). Vous pouvez également utiliser le pronom *iel* (cf. encadré).

Si vous vous trompez

Reprenez-vous et poursuivez. Le problème est structurel, pas individuel. Pas la peine de vous confondre en excuses et d'insister auprès de votre interlocuteur / interlocutrice pour lui montrer à quel point vous respectez les identités de genre et son identité.

N'essayez pas de convaincre l'autre de votre bonne foi, reprenez-vous et continuez.

Si vous vous confondez en excuses, vous risquez d'instaurer un malaise dans l'échange, ce que vous vouliez justement éviter.



LE PRONOM « IEL »

« *iel* » est la contraction des pronoms *il* et *elle*. C'est le pronom neutre le plus courant. Il est apparu pour palier un manque de la langue française, et a intégré le dictionnaire « *Le Robert* » en ligne en 2021.

Le pronom *iel* inclut le spectre des genres. Il est utilisé pour parler d'une personne non binaire, d'une personne dont on ne connaît pas le genre ou dont le genre n'a pas d'importance dans le contexte. « *Il y a un nouveau recrutement dans l'équipe. J'espère qu'iel est sympa.* »

iels au pluriel désigne un groupe de personnes dont on ne connaît pas le genre, dont le genre n'a pas d'importance ou comportant plusieurs personnes de genres différents.

Agir en tant que manager et collègue de travail

INFORMER, DEMANDER, ACCOMPAGNER, SENSIBILISER, ADAPTER : LES RÉFLEXES POUR UNE INCLUSION RÉUSSIE.

Pour créer un environnement de confiance avec les équipes, dans lequel chaque personne pourra, si elle le souhaite, exprimer son identité de genre, il faut informer.

Demander

Demandez les pronoms et accords qu'iel souhaite utiliser, et introduisez-les lors de sa présentation.

Accompagner

Contactez les ressources internes : les RH et la médecine du travail sont autant de personnes aidantes au sein de l'entreprise, qui accompagnent les managers, mais aussi le collectif de travail et les personnes concernées. **Co-construisez un protocole avec la personne** pour décider de la temporalité de modification de ses pronoms et accords, de changement de mail et signature, décidez

ensemble de quand et comment prévenir les équipes (ou pas). Dans tous les cas, respectez les demandes des personnes et ne faites rien sans leur accord.

Adapter

En accord avec la personne concernée, modifiez les documents administratifs internes. Il n'y a pas besoin d'avoir reçu l'accord du tribunal administratif pour modifier la civilité en interne. La modification des informations administratives internes inclut le changement de mail, de signature, de carte de visite, du badge d'entreprise, de la carte de cantine et de la photo si iel souhaite en changer. Cependant, **certaines données ne pourront pas être modifiées avant le changement à l'état civil**, telles que celles relatives à la fiche de paie, à la protection sociale et à la retraite. Avec la mise en place de Thrips, il est désormais possible de modifier la civilité pour les déplacements professionnels.



Pourquoi respecter son prénom, ses pronoms et accords ?

> Par respect et empathie envers la personne. Dans tous les cas : utilisez les pronoms et accords demandés par la personne.



Être une **personne alliée**

CRÉER UN ENVIRONNEMENT MOINS STIGMATISANT ET PLUS INCLUSIF, OÙ TOUT LE MONDE EST À L'AISE, NÉCESSITE QUE TOUT LE MONDE EN SOIT ACTEUR.

Cela inclut l'écoute et l'empathie, en respectant les pronoms et accords : mal nommer, c'est déformer une réalité. Cela inclut également de ne pas poser de question intime.

Les questions à éviter

Toutes les questions intimes ou remarques peuvent mettre la personne mal à l'aise, et constituent des micro-agressions qui peuvent impacter durablement la santé mentale et / ou physique. De façon générale, le respect de l'autre est plus important que votre curiosité.



Ne pas être transphobe ou enbyphobe, ce n'est pas juste être une personne gentille ou respectueuse : c'est un travail actif, conscient et constant.



Est-ce que les personnes non binaires suivent une transition médicale ? Est-ce qu'une personne non binaire est une personne trans ?

> Il n'y a pas de réponse universelle. Cela dépend de chaque individu et de chaque parcours. Il existe autant de façons d'être non binaire que de personnes non binaires.



EXEMPLES DE QUESTIONS MAL VENUES

- > Quel était ton genre avant ?
- > Quel est ton sexe ?
- > Tu as fait une transition médicale ?
- > C'est un prénom de naissance ou un prénom choisi ?
- > Mais du coup, tu es hétéro ? Homo ?
- > Comment ça fonctionne quand tu es non binaire ?
- > Tes parents l'ont bien pris ?
- > Comment ont-ils réagi ?
- > Pour moi, t'es une femme...
- > T'as vraiment des mains d'homme !



Les relais et ressources internes



PLUSIEURS PERSONNES DANS VOTRE ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SONT DES RELAIS NATURELS DE PAR LA FONCTION QU'ELLES OCCUPENT.

LE RESPONSABLE RH

Il est votre **premier interlocuteur** de proximité pour vous conseiller et rechercher des solutions opérationnelles. Il peut mobiliser le correspondant diversité de l'unité. Il doit garantir la confidentialité des informations transmises.

LE CORRESPONDANT ÉTHIQUE

Il est chargé de veiller au respect des engagements et prescriptions de la charte éthique, en recueillant les signalements ou alertes des salarié(e)s qui subiraient des actes ou des situations contraires aux valeurs du Groupe. Il peut, si nécessaire, alerter le délégué éthique qui est tenu à la confidentialité.

LE MÉDECIN DE CONTRÔLE

Il est **tenu au secret professionnel** et peut conseiller l'employeur dans la mise en œuvre de dispositions particulières.

LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Il est **recommandé de les associer** dans la recherche de solutions opérationnelles. Elles peuvent avoir un rôle d'alerte auprès du management.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Il est **tenu au secret professionnel** et peut conseiller l'employeur dans la mise en œuvre de dispositions particulières.

PLATEFORME ÉCOUTE & SOUTIEN

Les entreprises qui ont souscrit à une **plateforme d'écoute et soutien** ou un **numéro vert** dans le cadre de la prévention des RPS, peuvent orienter les salariés victimes de violences conjugales vers ces canaux.



Les contacts **externes**

➤ **À L'EXTERNE, VOUS POUVEZ CONTACTER PLUSIEURS ASSOCIATIONS ET INSTITUTIONS.**

LE DÉFENSEUR DES DROITS

Autorité constitutionnelle indépendante, le défenseur des droits est chargé de veiller au respect des droits et libertés, et de promouvoir l'égalité. Il est également une source d'information.

www.defenseurdesdroits.fr

www.antidiscriminations.fr

SOS HOMOPHOBIE

Association loi 1901 de lutte contre les discriminations et les agressions à caractère homophobe, lesbophobe et transphobe, en milieu scolaire comme au travail, SOS homophobie met à disposition une ligne d'écoute anonyme au 01 48 06 42 41.

www.sos-homophobie.org

CONTACTS

L'association **CONTACT** a pour objectifs d'aider les parents, les familles et les amis à comprendre et accepter l'orientation sexuelle ou le changement d'identité de genre d'un de leurs proches, de lutter contre les discriminations, notamment la transphobie.

Ligne d'écoute : 0 805 69 64 64

www.asso-contact.org

L'Autre Cercle, présente dans 12 régions de France, est une association qui aide les entreprises dans la lutte et la prévention des discriminations LGBTphobes, transphobes, et enbyphobes.

www.autrecercle.org

LE SITE DE L'ONU LIBRES & ÉGAUX

www.unfe.org/standards





Pour en **savoir plus**



**DES RESSOURCES
POUR ALLER PLUS LOIN.**

RESSOURCES LITTÉRAIRES DISPONIBLES

> Université de Genève, Brochure Sexesss, 2018.

[Lire et / ou télécharger la brochure ici](#)

> Lexie. Une histoire de genres : guide pour comprendre et défendre les transidentités. Marabout, 2021.

> Glaad, Conseils aux allié-es des personnes trans, 2017.

[Lire et / ou télécharger la brochure ici](#)

> Serano J., Manifeste d'une femme trans, Cambourakis, 2014.

> Clohec P., Matérialisme Trans, Hystériques & Associées, 2011.

> Beaubatie E., Transfuges de sexe - Passer les frontières du genre, La Découverte, 2021.

> Cami - Paint, Je suis non binaire, 2019

[Voir la vidéo sur YouTube](#)

> Comment aborder la non-binarité et la fluidité de genre - AJL

[Consulter l'article](#)

> Services - Divergenres. Association québécoise.

[Consulter le site Internet](#)